

○委員長（宮崎勝君） たいまから総務委員会を開会いたします。

政府参考人の出席要求に関する件についてお諮りいたします。

地方公務員の育児休業等に関する法律の一部を改正する法律案の審査のため、本日の委員会に、理事会協議のとおり、デジタル庁審議官北間俊秀君外三名を政府参考人として出席を求め、その説明を聴取することに御異議ございませんか。

〔異議なし〕と呼ぶ者あり〕

○委員長（宮崎勝君） 御異議ないと認め、さよう決定いたします。

○委員長（宮崎勝君） 地方公務員の育児休業等に関する法律の一部を改正する法律案を議題といたします。

本案の趣旨説明は既に聴取しておりますので、これより質疑に入ります。

質疑のある方は順次御発言願います。

○古賀千景君 立憲民主・社民・無所属の古賀千景です。

七年前まで小学校の教員をしておりまして、三十年間教員をしておりまして、二十年間臨時的任用教員、非正規で、そして十年間正規教員をしてきたところです。大臣と漢字一文字違いの子が、

クラスの担任をしておりましてので、勝手にとても身近な存在だと感じさせていただいております。初めての総務委員会の質疑で緊張しておりますが、どうぞよろしく願います。

まず、本改正案の改正内容となっております地方公務員の部分休業制度について御質問いたします。

本改正案は、部分休業制度の拡充がその内容となっており、具体的には、一年につき条例で定める時間を超えない範囲内で勤務することができると選択肢を追加するとともに、非常勤職員に関わる部分休業の対象となる子の年齢を常勤職員同様、小学校入学の始期に達するまでに引き上げておくことであります。

部分休業制度の拡充は、地方公務員の仕事と育児の両立に資するものと認識しております。その点では大変有り難く、国が目指している少子化対策にも大きく貢献するのではないかと考えています。

しかし一方で、いわゆる学校では小一の壁という言葉に代表されるように、部分休業の対象から外れる小学校入学以降も、子供たちを預ける場所に苦勞し、働くことが難しくなる保護者の方々がいることも事実です。そのため、未就学児に限らず、部分休業制度に対するニーズは多くあると考えます。

一部の地方公共団体では、独自の取組として、部分休業と同様の制度を子供が小学校に入学した後も用いることができる各種整備を行っているところも承知しております。東京二十三区にも、区にはありませんが、小学生になっても休みが取れると伺っています。

私も学級担任をしておりましたときに、子供たちの具合が悪くなることがありました。保護者に迎えに来てくれて連絡をすると、今は勤務中だから終わってからしか来れないという保護者の方がたくさんいらっしゃいました。体調が悪く苦しんでいる子供たちも見ながら、しかし、生活が懸かっている保護者の皆さんの思いも感じることができ、とても心苦しう思っていたことを思い出します。

今後も引き続き、国として部分休業制度の拡充を検討すべきであると考えます。

そこで、お伺いします。一部の地方公共団体の独自の東京のような取組に対する評価と併せて、総務省として今後の展望をどのようにお考えか、お答えください。

○国務大臣（村上誠一郎君） 親近感を抱いてありがとうございます。

古賀委員の御質問にお答えしたいと思います。部分休業は、勤務条件に関わるものであることから、地方公務員法に定める均衡の原則、すなわ

ち、趣旨を踏まえて国家公務員と同様の制度としてきています。国家公務員の育児時間の制度においては、対象となる子の年齢は、小学校就学の始期に達するまで、つまり就学前までとされています。これは民間の対応する制度との対象となる子の年齢と合わせたものであると承知しております。引き続き、地方公務員の部分休業の制度に関しては、国家公務員の動向も踏まえて検討していきたいと、そのように考えております。

○古賀千景君 お迎えが五時を過ぎると病院も開いていないという状況が多々ありまして、子供が病院に行けない状況もありました。是非これからも御検討いただけたらと思っております。

今年五月に育児・介護休業法及び次世代育成支援対策推進法が改正されました。この中には、始業時間等の変更やテレワーク、また、保育施設の設置運営等、養育両立支援休暇の付与、短時間勤務制度の中から二つ以上の制度を選択して措置する義務がある、そして労働者はその中から一つを選べるという、フルタイムでの柔軟な働き方が措置されております。

地方公務員育休制度にも選べる制度があると同様ですが、なかなか取られていないというのが実態だと思います。多様なパターンから選べる制度をより取りやすくする、そして、時差出勤やテレワーク等は有給でもありますし、労働者

は仕事と両立、子育ての両立ができやすくなると考えますが、いかがでしょうか。

○政府参考人（小池信之君） 民間の育児・介護休業法においては、本年五月の法改正によりまして、事業主に対して、三歳から小学校就学前までの子を養育する労働者に対して柔軟な働き方を実現するための措置として五つの選択肢の中から二以上の措置を講じなければならぬこととされました。

これらの選択肢について、地方公務員においては、新たな休暇の付与に対応するものを除き、法改正をせずとも既に対応が可能となっております。このため、新たな休暇の付与に対する措置として、新たな形態の部分休業を措置するための地方公務員育児休業法の改正をお願いしているところでございます。

職員が希望に応じて部分休業を取得するために、日頃からの業務の見直しや効率化の実施、管理職による適切な職場マネジメントなどが重要であり、これらは年次有給休暇の取得など、職員が働きやすい、休みやすい職場環境づくりのための取組と共通であると考えております。

総務省としては、これまで地方公共団体に対して、適切な職場マネジメントや働き方改革といった取組についてのガイドブックを作成、周知しているほか、働き方改革などの取組に係る専門家

派遣事業などの取組を実施してきたところです。引き続き、地方公務員の、地方自治体の職員が仕事と生活を両立できる職場環境づくりに取り組んでまいります。

○古賀千景君 制度はありますが、余り徹底されて、十分に認知されていないのではないかと思います。知らない方がたくさんいらっしゃいました。そのような皆さんにきちんと認知していただくということも是非よろしく願います。

新しくできるこの制度でございますが、無給ということ、今、国は少子化対策も叫んでおります。難しいとは思いますが、是非ここを有給に持つていくということは今の段階では無理でしょうか。お願いします。

○政府参考人（小池信之君） 部分休業は勤務条件に関わるものでございますので、地方公務員法に定める均衡の原則の趣旨を踏まえ、国家公務員と同様の制度としてきております。国家公務員の育児時間制度においては、現行の形態も新たな形態もノーワーク・ノーペイの原則にのっとり無給とされているところであり、地方公務員の部分休業についてもこれと同様の取扱いとしているものです。

引き続き、地方公務員の部分休業制度に関しましては国家公務員の動向も踏まえて検討してまいりますと考えております。

○古賀千景君 ありがとうございます。

せっかく制度がこのように充実してきても、今、職場の人員には余裕があるわけではありません。このことは、ある意味少子化を加速させているという一因でもあると思います。育児休業取得に際して職場への負担を憂慮する職員も存在する中、少しでもそのような障壁をなくすために、人員に余裕のある職場体制を整備することも重要です。

この制度を活用されるときは代替業務は誰が担当するとお考えになっておりますか。

○国務大臣（村上誠一郎君） 職員の皆さんが育児休業を取得しやすい職場環境を整えることは非常に重要であると、そういうふうにご考えています。

例えば、一つ、代替職員の確保について、一年以上の育児休業の取得者数を見込んで採用計画を策定すること、二つ目、職員の業務を他の職員が円滑に引き継げるよう事務処理マニュアルを標準化すること、三つ目、育児休業を取得する同僚等へのサポートの状況を人事評価に反映すること、四つ目、小規模の自治体では一人が担当する業務の幅が広いことから、日頃チーム全体でフォローしながら業務に当たることといった取組を実施していることと承知しております。

総務省では、このような自治体の取組事例を横展開にしつつ、各自治体において育児休業が取得しやすい職場の環境づくりが一層推進されるよう

後押ししてまいりたいと考えております。

○古賀千景君 よろしくお願いいたします。

しかし、地方公共団体は人手不足とも言える状況が続いております。昨年の全国の地方公共団体職員数は約二百八十万。ピーク時の一九九四年と比べて四十八万人も減少しております。また、試験における受験者数も、二〇二二年度は四十四万人であり、二〇二三年度からの十年間で十四万人以上減少しています。加えて、離職者も増加しており、今後このような状況が続けば職員採用時における人材の選抜基準を下げざるを得ず、公務サービスの質の低下がもたらされる可能性もあることから、対策が急がれているところであります。

私がいましました学校も、教職員不足で担任がいなという学級が全国に多く存在しております。志願者も激減し、深刻な状況となっております。

そこで、地方公務員の受験者数や競争率が減少傾向にあること、また、離職者数が増加していることとの背景についてどのようにお考えか、認識をお願いいたします。

○政府参考人（小池信之君） 令和四年度の地方公務員の競争試験につきましては、受験者数は前年度から二万六千人余り減少し、四十三万八千六百五十一人となっております。競争率は前年度から〇・六ポイント減少して五・二倍と減少傾向が続いており、低水準となっておりますのでござい

ます。

また、令和四年度の地方公務員の離職者数については十三万九千五百五十九人と、前年度から九千人余り増加をしております。これは、病院業務が地方独立行政法人に移行した際、その病院へ移籍するため元の自治体を離職した職員を多くしたことの影響も含まれております。

これらは、生産年齢人口が減少する中で各自治体の人材確保が年々厳しくなっていることを表しているものと認識をしております。

総務省では、昨年十二月に、自治体の人材育成、確保を戦略的に進めるための指針として、人材育成・確保基本方針策定指針を策定いたしました。

また、業務の見直し、テレワークなどの柔軟な働き方の促進といった働き方改革も重要であり、ガイドブックや事例集の作成、専門家の自治体への派遣事業などを行ってまいりました。

今後とも、各自治体における人材確保や働き方改革の取組が着実に進むよう、必要な助言、情報提供をしっかりと行ってまいります。

○古賀千景君 地方公務員の皆さんは、日本に住む皆様のためが一番身近な行政の皆さんだと思っております。しっかりとした取組をよろしく願っています。

続きまして、会計年度任用職員の処遇改善について伺います。

以前と比べて常勤職員数が大きく減少する中、会計年度任用職員が地方公共団体の業務を支えていると言っても過言ではないと思います。現行の地方公務員の育児休業等に関する法律では、会計年度任用職員についても育児休業及び部分休業が取得できることとされており。しかし、総務省の調査では、令和五年度四月一日時点で二十三の地方公共団体が一般行政部門における会計年度任用職員の育児休業制度に関する条例を制定しておらず、部分休業制度については更に多い七十五の地方公共団体が制度未設定となっております。

このような状況の中、同年度における会計年度任用職員数は全国で約六十六万人であり、育児休業や部分休業制度が未整備であることにより影響を受けている方も一定程度存在すると考えられます。

まず、条例を制定していない地方公共団体が存在することについて、総務省としてどのように受け止め、対応していかれるのか、お聞かせください。

○政府参考人（小池信之君） 総務省といたしましては、自治体への通知におきまして、育児休業あるいは部分休業につきまして条例が未整備である自治体に対しましては、制度の趣旨を踏まえ、地域の実情に応じて所要の措置を講じていただくよう要請をしているところでございます。

○古賀千景君 先ほど申し述べましたが、私も二十年間、非正規職員として働いてまいりました。友達もたくさんいます。友達が妊娠したときに、働く意思を示しても、体のために辞めた方がいいんじゃないと、そのような言葉を管理職に言われ、立場の弱い会計年度任用職員は泣く泣く自己都合で退職させられました。そんな友達をたくさん見ております。本人の意思ではなく管理職の言葉によって働く意思がゆがめられている、そんな実態があることも是非知っていただきたいと思えます。

育児休業制度等の整備ももちろんですが、会計年度任用職員の十分な収入を確保することも育児を行う職員にとって一助になると考えられます。

しかし、昨年の会計年度任用職員のうち事務補助職員に関しては、一時間当たりの給料を九百円から千円以下としている地方公共団体が最も多く、多くの方が最低賃金に近い水準であることから、十分な報酬とは言い難いのが現状です。

近年は、会計年度任用職員と常勤職員の処遇の差に関して、期末・勤勉手当の支給が可能になるなど以前よりも改善されているのは十分承知しておりますが、引き続き様々な課題が残る現状の中、総務省の現状認識と今後の会計年度任用職員に向けて待遇、処遇改善に向けた取組の方向性をお願いいたします。

○政府参考人（小池信之君） 複雑化、多様化する

行政需要に対応するために、常勤職員に加えて非常勤職員も地方行政の重要な担い手となっていると認識しております。

このため、会計年度任用職員につきましては、今委員から御指摘がありましたように、期末手当に加え勤勉手当の支給を可能とする法改正を行うなど、これまでも適正な処遇の確保、改善に取り組んでまいりました。今般の法改正においても、部分休業の対象となる子の年齢の要件を常勤職員と同様に引き上げるなど、情勢の変化に対応した処遇改善の取組を行ってきております。

会計年度任用職員が十分力を発揮できるよう、今後とも環境や制度の整備に取り組んでまいりたいと考えております。

○古賀千景君 私も、非正規として二十年働き、その後、正規になりました。そのときの月の給料の違いは、月に十一万円。全く同じ仕事をしました。それでもこれだけ賃金差がまだまだあるというのが現状です。様々な処遇改善、多くの課題が山積しておりますので、是非改善いただけるよう、よろしく願っています。

少し質問を飛ばさせていただきます。

今回の法案とはずれませんが、十二月九日、地方財政審議会から出された今後目指す地方財政の姿と令和七年度の地方財政への対応等についての意見の中に、教員の働き方改革に関しては、依然と

して教員の長時間勤務が課題となっており、中央教育審議会の答申を踏まえ、長時間勤務の縮減や時間外勤務手当の代わりに支給されている教職調整額の見直しが議論されている、教員の処遇改善に当たっては、地方の意見を十分に踏まえながら教員の働き方改革の実効性を高める対策を講じるとともに、教職調整額の見直しが行われる場合には、その見直しに伴う負担増は、国よりも地方が大きいことに留意しつつ、地方財政計画の歳出に所要額を計上し、必要な財源を確保すべきであると書かれています。

マスコミの報道によると、二五年度、来年度より教職調整額が一％ずつ引き上げられていき、三〇年度に教職調整額が一〇％になるという今の方針で、今多分大臣折衝が行われている真つ最中だと思います。このように、教職員の賃金、給与というものは、国が三分の一、地方は三分の二です。ですので、国がたくさん頑張ろうとしても、地方が厳しい財政ではなかなかそこが雇えないというのも正直なところです。

今まで以上に予算が必要となると思います。文科省、財務省もそうですが、総務省としてきちんと御対応いただけることをお約束いただけますか、お願いします。

○国務大臣（村上誠一郎君） 教職調整額の引上げの在り方については、文科科学省と財務省の間

で今協議が行われていると承知しております。

十二月九日に私宛てに提出されました地方財政審議会からの意見においては、教職調整額の見直しが行われる場合には、その見直しに伴う負担額は、負担増は、国よりも地方が大きいことを留意しつつ、地方財政計画の歳出に所要額を計上し、必要な財源を確保すべきであると御指摘をいただいたところであります。

そういう面におきまして、教職調整額の引上げについては、地方財政への影響が大きいことから、こうした審議会の意見も踏まえ、地方の財源確保に向けてしっかりと対応して頑張っていきたいというふうに考えております。

○古賀千景君 ありがとうございます。

私は文教科科学委員会でしたが、去年、大臣所信に盛山大臣は、全小中学校にスクールサポートスタッフを配置すると明言されましたが、結局配置はできませんでした。三分の一が国で三分の二は地方だからです。厳しい地方はそこができなかったんです。

もう一度確認します。

地方が教職調整額の増額分をほかの教育予算を減らさなければならぬような、そんな状況にならないように、総務省としてきちんと、教育予算は減らさずに教職調整額をきちんと増額する、そのことをもう一度御確認お願いします。

○国務大臣（村上誠一郎君） 私が在任にある限り、一生懸命努力したいと思いますので、御信任ください。

○古賀千景君 とても力強いお言葉、ありがとうございます。

一つ質問戻らさせていただきます。男性の育児休業取得についてです。

地方公務員の男性職員の育児休業取得率は近年上昇傾向にありますが、総務省による調査では、二〇二二年度の女性職員の育児休業取得率が一〇〇％であったのに対し、男性職員の取得率は三一・八％と女性職員に比べ低い水準となりました。また、同年度における国家公務員の男性職員の育児休業取得率は七二・五％であり、国、地方間においてはその状況が大きく異なることがうかがえました。

このように、男性職員と女性職員の間、そして同じ男性職員でも国家公務員と地方公務員の間に大きな差が生じている理由や背景について、総務省はどのように分析し、対策を講じているのか、具体的にお願いたします。

○政府参考人（小池信之君） 国家公務員につきましては、自治体の取組に先行して、令和元年に男性職員による育児に伴う休暇、休業の取得促進の方針を打ち出し、子供が生まれた全ての男性職員が一月以上を目途に育児に伴う休暇、休業を

取得できることを目指して取組を進めてきていますと承知しております。

国家公務員におけるこうした取組を踏まえ、総務省においては、自治体に対して同様の取組を積極的に取り入れていくよう助言しているほか、総務大臣からのメッセージを発信するなど、各自治体における取組を促してまいりました。

その後、各自治体における取得促進に向けた取組も加速し、近年は国家公務員と地方公務員の男性育児休業取得率の差は縮小傾向にあると考えております。

○古賀千景君 私の働いていた学校現場でも、男性教職員で育休を取りたい方はたくさんいらっしゃいました。しかし、代替者がいないから取れないという思いを持っていたり、管理職から、お連れ合いさんが妊娠されても君は産休取らないよねと確認をされたり、男のくせに産休取るとって、そんな偏見があったり、そんな心ない言葉を言われた男性職員がたくさんいました。

小さい、子供がちっちゃいときに一緒に自分も成長していきたいという思いを持って、男性職員も育休を取りたいと思っております。是非、そのような苦悩、偏見がまだまだ残っているところを重々知っていただいて、是非対策を進めていっていただきたいと思えます。

今日はありがとうございます。終わります。

○石井章君 日本維新の会、石井章でございます。地方公務員の育児休業等に関する法律の一部を改正する法律案について、今、古賀委員の方から質問の中身のところで、この法案の幅が狭いものですから、いろいろダブっているところもありますけれども、お許ししていただきたいと思えます。

この法案は、本年の五月に成立した民間の労働法制について、育児や介護と仕事の両立を更に支援するための法律の趣旨を踏まえて、公務についても職員の希望や事情に対応した柔軟な勤務を可能とするために非常に重要なものと認識しております。そして、私は、近年著しく顕在化した、深刻化している若者の公務員離れに対する対策としても、今後は更にこのような取組を進めていくべきだと考えております。

御案内のとおり、国と地方共に公務員試験の応募者の減少が共通の課題となっております。昨年の国家公務員採用総合試験では、東大生の合格者が初めて二百人を切り、過去最少となったことが話題になりましたが、地方でも公務員離れに拍車がかかっておりまして、日経の調査では、一八年から二二年の五年間で、全国の地方公務員の採用試験の競争率が七一%の自治体において減少しているとの結果が出ております。

その要因としては、公務員の、東大生の合格者が二百人を切り、過去最少となったことが話題と

なっております。先ほど言ったとおり日経の調査では、五年間で七一%の自治体において減少しているとの結果が出ております。

その中で、育児や介護に関する職場環境についても、職場の選択に大きなファクターとなっていることは言をまちません。国家の将来の内容、羅針盤を担う国家公務員、そして住民サービスの担い手である自治体職員の減少は、我が国の存亡にも直結する重大な喫緊の課題であり、早急に課題を講じていくべきと思えます。

その中の重要な法案について質問させていただきました。先ほど古賀委員の方からも出ました男性職員の育休の取得率、これは合計で結構です。それから、そのうち取得期間は、一か月あるいは一か月から三か月の間、三か月から六か月以下の各取得率について、そして、それらについて国家公務員と比較した場合の状況差について伺います。

○政府参考人（小池信之君） 令和四年度の男性職員の育児休業取得率については、地方公務員は三一・八%となっております。

取得期間につきましては、地方公務員は、一か月以下が五三・二%、一か月超三か月以下が二三・〇%、三か月超六か月以下が一〇・七%。国家公務員は、一か月以下が六一・七%、一か月超三か月以下が二二・六%、三か月超六か月以下が